

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

AHMAD KHOLIDI
1505160644

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AHMAD KHOLIDI
NPM : 1505160644
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si.

ASRIZAL EFFENDY NST, S.E, M.Si.

Perwakilan
UMSU

MUHAMMAD ARIF, S.E, MM

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E, M.M., M.Si.

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AHMAD KHOLIDI
NPM : 1505160644
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15-2-2019	Evaluasi BAB I - BAB III Lampiran BAB IV - BAB V		
15-2-2019	Evaluasi lampiran dan daftar isi		
16-2-2019	Perbaikan lampiran BAB IV - V		
16-2-2019	Lampiran beril perbaikan		
16-2-2019	Formulir ke formulir		
16-3-2019	ACC biday Mega Lupa		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Akuntansi

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.) (JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AHMAD KHOLIDI
N P M : 1505160644
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019



Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si. 
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

ABSTRAK

Ahmad Kholidi, Npm 1505160644, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Skripsi. 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif. Pendekatan ini digunakan karena berbagai pertimbangan. Pendekatan asosiatif yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi yang berjumlah 56 orang jadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Adapun hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Kata Kunci : Komitmen, Disiplin Kerja Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kelancaran serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat”**. Dan tidak lupa pula sholawat beriringkan salam penulis hadiah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dapat memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Amin ya Rabbal’alamin.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan dengan gelar Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih belum terbilang baik atau sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan, pemahaman dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang dapat membangun penulis baik dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan skripsi ini. Untuk menyempurnakan skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat untuk semua pihak.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan, dorongan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tersayang, Ayahanda SUHARDAN dan ibunda tercinta ARWIYATI, beliau telah memberikan saya ribuan kasih sayang, semangat, rasa optimisme dan juga dukungan berupa do'a, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Agussani M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Arif, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman seangkatan khususnya di kelas C Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Teman-teman seperjuangan saya Dendi, Risky, Fahri, Adit, dan Zulfahri. Dan pihak-pihak yang telah membantu penulis yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan sepenuh hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2019

Penulis

AHMAD KHOLIDI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	4
C. Batasan dan Rumusan masalah	5
D. Tujuan dan manfaat penelitian	6
1. Tujuan penelitian	6
2. Manfaat penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
d. Pengukuran Kinerja	11
e. Indikator Kinerja.....	12
2. Komitmen Organisasi	14
a. Pengertian Komitmen Organisasi	14

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	15
c. Dimensi Komitmen Organisasi.....	15
d. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi	16
e. Pendekatan Komitmen Organisasi.....	16
f. Indikator Komitmen Organisasi	17
3. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	19
c. Pendekatan Disiplin Kerja	25
d. Tujuan Disiplin Kerja	27
e. Indikator Disiplin Kerja.....	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi Dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44

1. Deskripsi Responden	44
a. Identitas Responden.....	44
b. Persentase jawaban responden	46
2. Analisis Regresi Linear Berganda	53
3. Uji asumsi klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinieritas	55
c. Uji Heterodekasitas.....	56
4. Uji Hipotesis	57
a. Uji t (Uji Parsial)	57
b. Uji f (Uji Simultan).....	59
5. Koefisien Determinan	61
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	61
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	61
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Tabel III.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	30
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	30
Tabel III.4 Rincian dan Waktu Penelitian.....	31
Tabel III.5 Skala Likert.....	33
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel IV.2 Usia Responden.....	45
Tabel IV.3 Pendidikan Responden.....	45
Tabel IV.4 Bagian Pekerjaan Responden.....	46
Tabel IV.5 Persentase jawaban variable kinerja.....	46
Tabel IV.6 Persentase jawaban variable komitmen organisasi.....	49
Tabel IV.7 Persentase jawaban variable Disiplin Kerja.....	51
Tabel IV.8 Coefficients.....	53
Tabel IV.9 Coefficients.....	55
Tabel IV.10 Coefficients.....	57
Tabel IV.11 Uji F.....	59
Tabel IV.12 Model Summary.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	28
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar IV-1 Histogram Normalitas.....	54
Gambar IV-2 Normalitas.....	55
Gambar IV-3 Scatterplot.....	56
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis X1.....	58
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis X2.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. (Jufrizen, 2015,). Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan. (Hidayat & Taufiq, 2012, Hal. 80).

Salah Satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. (Arianto, 2013, Hal. 192). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sidanti, 2015, Hal. 45). Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan

seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan (Nova, 2017, Hal. 2).

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018, Hal 406). Kinerja yakni hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Diartikan secara umum, kinerja merupakan sebuah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memunculkan sebuah hasil, baik itu hasil yang baik dan juga sebaliknya, tergantung bagaimana karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam bekerja. (Samsuddin, 2018. Hal 77).

Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut :

(1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rancangan Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Gaya Kepemimpinan, (8) Budaya Organisasi, (9) Kepuasan Kerja, (10) Lingkungan Kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, (13) Disiplin Kerja. (Kasmir, 2018. Hal 189)

Definisi Komitmen Organisasi yakni istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mahadin Shaleh, 2018. Hal 50)

Hal inilah yang terjadi pada instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, dimana Komitmen Organisasi pada karyawan belum terlihat baik, dikarenakan kurangnya kesungguhan dalam bekerja. Maka dari itu, pentingnya komitmen organisasi itu ditanamkan pada setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan/instansi. Dengan terciptanya komitmen organisasi yang baik, maka faktor yang menjadi pendukung yakni disiplin. Satu hal yang harus diperhatikan bersama, faktor Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Jadi, manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen Sumber daya Manusia adalah Disiplin Kerja.

Adapun definisi Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu hal yang paling sering terjadi di perusahaan yakni kurangnya tingkat kedisiplinan yang terjadi di perusahaan, baik dari segi pekerjaan dan juga aturan-aturan yang dilanggar (Sutrisno, 2016. Hal 86).

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat yaitu mengenai keseriusan dalam bekerja dan juga tidak teratur dalam masuk jam kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat yang beralamatkan di jalan Diponegoro Stabat terdapat sebuah fenomena atau isu yang terjadi yakni Komitmen organisasi dan juga disiplin kerja yang terlihat pada pegawai di instansi tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan/instansi. Jika kinerja pegawai terbilang kurang baik, maka perusahaan/instansi akan mengalami yang namanya kendala dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi.

Setelah melakukan Pra Riset di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat terdapat permasalahan yang terjadi di instansi tersebut, maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul yakni **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terjadi, maka identifikasi masalah yang terdapat didalam penelitian ini pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat yakni :

1. Pada instansi tersebut, komitmen organisasi yang ditanamkan kepada pegawai tersebut terbilang kurang bagus, dimana ada beberapa pegawai yang terlihat belum memberikan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai

2. tersebut terlihat acuh dan kurangnya rasa tanggung jawab dan juga rasa kepemilikan.
3. Disiplin Kerja yang ditunjukkan Pegawai di instansi tersebut terbilang tidak baik, dimana terlihat beberapa pegawai yang menggunakan pakaian sesuka hatinya, tanpa menggunakan sepatu. Dan juga dalam hal Jam kerja, pegawai masih terbilang kurang teratur dalam segi kehadiran. Bahkan banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi di instansi tersebut.
4. Kinerja pegawai pada instansi tersebut terbilang kurang baik, dikarenakan kurangnya keseriusan dalam bekerja, dan juga kurangnya rasa empati dan kerja sama terhadap sesama pegawai. Sehingga hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah diuraikan, terlihat bahwa Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja merupakan masalah utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, Penulis memiliki keterbatasan dalam segi waktu dan juga kondisi yang membuat penulis membatasi Masalah ini hanya mengenai Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang dan identifikasi masalah yang telah didapat sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat ?
- c. Apakah Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya menjadi masukan dalam bidang sumber daya manusia tentang pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan si penulis mengenai Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Priansa (2018, Hal. 269)

Mangkunegara (2017, Hal. 67)

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberi kepadanya.

Kasmir (2018, Hal. 182)

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Samsuddin (2018, Hal. 77)

Pengertian Kinerja menurut yakni hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi tertentu.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang di tetapkan sebelumnya.

Samsuddin (2018, Hal. 77)

Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

Kasmir (2018, Hal. 184)

Menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variable psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi,

sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Priansa (2018. Hal. 270)

Menurut Samsuddin (2018. Hal. 79) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara Horizontal merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar

pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

- 5) Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*Initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Priansa (2018, Hal. 270) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni factor kemampuan dan factor motivasi, penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan yakni secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan Reality (*Knowledge + Skill*), artinya pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2) Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Priansa (2018. Hal. 271) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 3) Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

- 4) Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Terdapat beberapa indikator menurut Samsuddin (2018, Hal. 82) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yakni :

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Samsuddin (2018, Hal. 61)

Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Utaminingsih (2014, Hal. 140)

Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja,

keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Priansa (2018, Hal. 234)

Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018, Hal. 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- 2) Factor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018, Hal. 245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018, Hal. 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan.

Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

- 2) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- 3) *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018, Hal. 39) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- 3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018. Hal 86) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b)

loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi : (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018, Hal. 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.

Supomo, dkk (2018, Hal. 133)

Menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hartatik (2018, Hal. 183)

menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setuju bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Sutrisno (2016, Hal. 86)

Mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan perusahaan/organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi perintah dari perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018. Hal 197), merumuskan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu factor kepribadian dan lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan

tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman, sebagaimana dikutip helmi, terdapat tiga tingkat perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

- a) Disiplin karena kepatuhan. Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada tempat, disiplin kerja tidak akan tampak.
- b) Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figure yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.
- c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan

terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kunci utamanya. Dalam hal ini, transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan, termasuk didalamnya sanksi dan hadiah, perlu dilakukan. Karyawan juga perlu konsultasi, terutama jika aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.

Menurut Sutrisno (2016. Hal 89), factor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para

karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan. Bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua factor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat

hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat di tegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Pengawasan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

c. Arti Penting Disiplin Kerja

Hartatik (2018, Hal.184) mengemukakan arti penting Disiplin kerja yakni disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industry, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya terhadap integritas moral serta reputasi.

Menurut sutrisno (2016, Hal. 87) keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

Indikator menurut Hamali (2018, Hal. 216) yakni :

- 1) Disiplin Preventif, yakni kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif, yakni kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

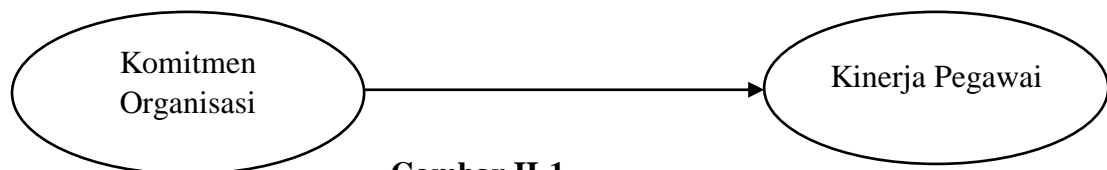
3)

B. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian terdahulu Sapitri

(2016), Respatiningsih, dkk (2015), Tobing (2009), Novita, dkk (2016), Pane, dkk (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

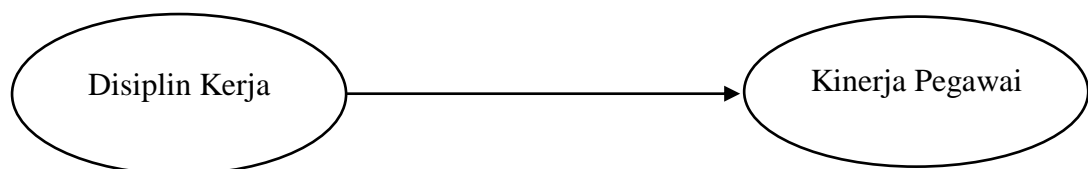


Gambar II-1

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian terdahulu Arda (2017), Hidayat, dkk (2012), Harlie (2012), Arianto (2013), Sidanti (2015), Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

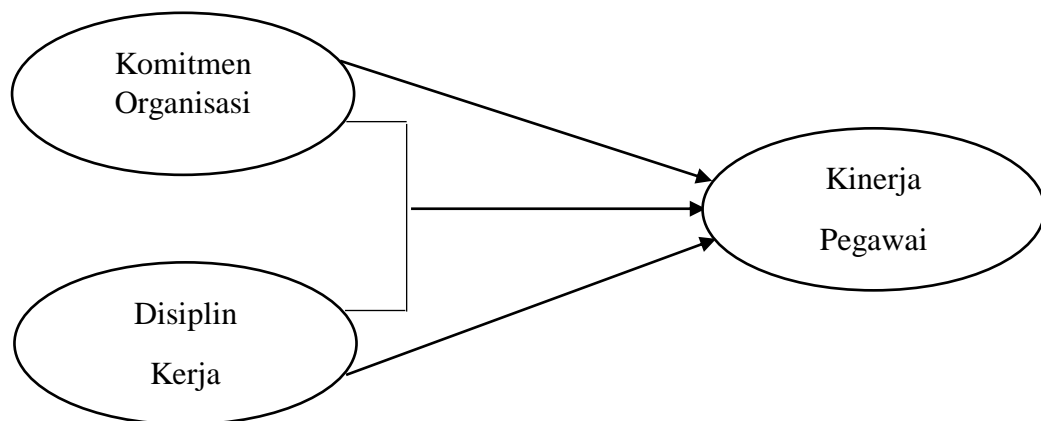


Gambar II-2

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian Triyaningsih (2014) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar II-3

Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
3. Ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. (Sugiyono 2011. Hal 11).

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kesetiaan	1,2
2	Prestasi Kerja	3,4
3	Tanggung Jawab	5,6
4	Ketaatan	7,8
5	Kejujuran	9,10
6	Kerja Sama	11,12
7	Prakarsa	13,14
8	Kepemimpinan	15,16

Sumber : Harun Samsuddin (2018, Hal. 82)

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi

Tabel III.2
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kemauan	1,2
2	Kesetiaan	3,4
3	Kebanggaan	5,6

Sumber : Mahadin Shaleh (2018, Hal. 51)

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja yakni sikap pegawai dalam menaati aturan yang ditetapkan.

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Tingkat Kehadiran	1,2
2	Tata Cara Kerja	3,4
3	Ketaatan Pada Atasan	5,6
4	Kesadaran Bekerja	7,8
5	Tanggung Jawab	9,10

Sumber : Fauzia Agustini (2011, Hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat yang beralamatkan di Jalan Diponegoro, Kwala Bingai, Stabat,

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.4
Rincian dan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Nopember 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011. Hal 90) menyatakan bahwa populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat berjumlah 56 Orang.

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sebagian dari populasi yang berjumlah 56 orang yaitu yang merupakan karyawan bagian sumber daya manusia (SDM) dan yang menjadi sampel penelitian ataupun sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011. Hal 96).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, Hal. 107)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, Hal. 212)

Keterangan:

R_{xy} = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pernyataan

Y = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

Dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang dan taraf signifiikan yang bernilai 0,05 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,258 kriteria pengujian validitasnya bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel III.6

Hasil Validitas Komitmen Organisasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,847	0,258	Valid
2	0,899	0,258	Valid
3	0,807	0,258	Valid
4	0,853	0,258	Valid
5	0,805	0,258	Valid
6	0,885	0,258	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel III.7

Hasil Validitas Disiplin Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,682	0,258	Valid
2	0,704	0,258	Valid
3	0,783	0,258	Valid
4	0,738	0,258	Valid
5	0,816	0,258	Valid
6	0,790	0,258	Valid
7	0,797	0,258	Valid
8	0,794	0,258	Valid
9	0,356	0,258	Valid
10	0,769	0,258	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel III.8
Hasil Validitas Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,606	0,258	Valid
2	0,728	0,258	Valid
3	0,668	0,258	Valid
4	0,698	0,258	Valid
5	0,643	0,258	Valid
6	0,771	0,258	Valid
7	0,747	0,258	Valid
8	0,735	0,258	Valid
9	0,519	0,258	Valid
10	0,628	0,258	Valid
11	0,679	0,258	Valid
12	0,661	0,258	Valid
13	0,613	0,258	Valid
14	0,760	0,258	Valid
15	0,694	0,258	Valid
16	0,770	0,258	Valid

Dari tabel diatas terlihat semua nilai instrument pernyataan bernilai diatas 0,258 artinya dalam penelitian ini semua angket yang disebar sudah bersifat valid dan bisa untuk diteliti lebih lanjut

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2016, Hal. 249)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$ = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III.9
Reliability Statistics
Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

Tabel III.10
Reliability Statistics
Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Tabel III.11
Reliability Statistics
Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	16

Dari tabel diatas terlihat nilai reliabilitas untuk masing masing variabel penelitian dimana semua instrument penelitan dinyatakan reliable karena bernilai diatas 0,6

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini :

1. Metode regresi Linear berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016, Hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

b₁,b₂=Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, Hal. 184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

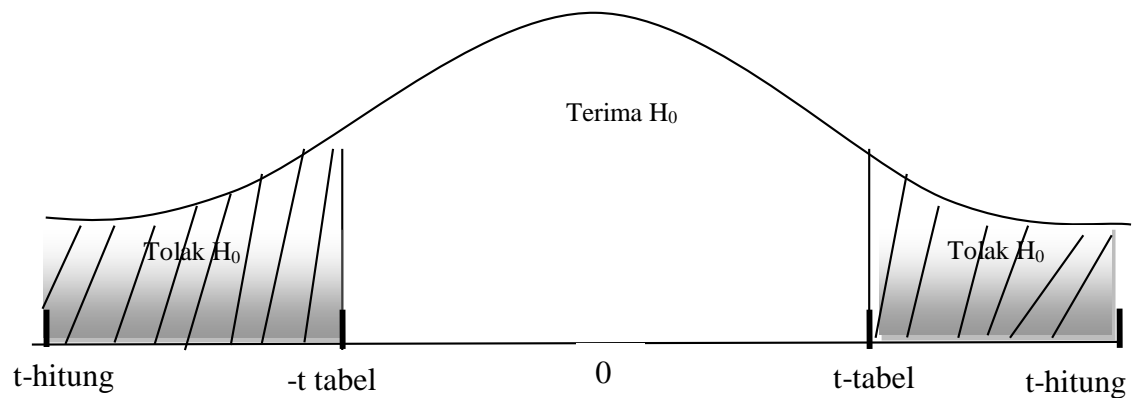
n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y .
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y .

Menguji hipotesis dengan uji t . Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai t yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

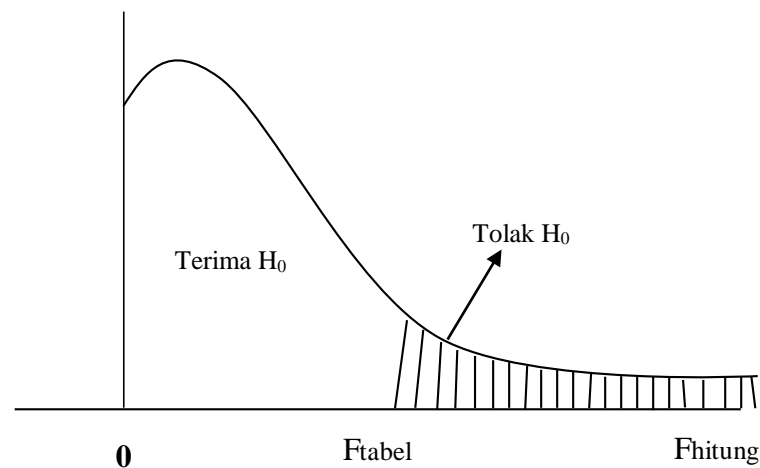
Sumber: Sugiyono (2016, Hal. 190)

Keterangan:

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2016, Hal. 185)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang sudah diolah penulis sudah menyebarkan sebanyak 56 angket untuk tiap tiap responden, identitas diri yang ditanyakan adalah, Jenis kelamin, Usia dan pendidikan , gambaran hasil penelitian akan jelaskan dibawah ini

1. Deskripsi Responden

a. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	39	69.6	69.6	69.6
perempuan	17	30.4	30.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 39 orang (69,6%) dan responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 17 orang (30,4%).

2) Usia Responden

Tabel IV.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 tahun	30	53.6	53.6	53.6
35-50 tahun	22	39.3	39.3	92.9
diatas 50 tahun	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden, dimana responden yang berusia 20- 35 tahun berjumlah 30 orang (53,6%), dan responden yang berusia diantara 35-50 tahun berjumlah 22 orang (39,3%), dan responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 4 orang (7,1%).

3) Pendidikan Responden

Tabel IV.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	19	33.9	33.9	33.9
Diploma	11	19.6	19.6	53.6
Strata	26	46.4	46.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 19 orang (33.9%) lalu respondenga yang berpendidikan Diploma berjumlah 11 orang (19,6%), dan responden yang berpendidikan Strata berjumlah 26 orang (46,4%).

4) Bagian Pekerjaan

Tabel IV.4
Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tenaga Kerja	35	62.5	62.5	62.5
Transmigrasi	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Dari Tabel diatas terlihat persentase bagian pekerjaan yang ditempati responden, dimana responden yang berada di bagian tenaga kerja berjumlah 35 orang (62,5%) dan responden yang berkerja di bagian transmigrasi berjumlah 21 orang (37,5%).

b. Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden dari masing masing angket yang sudah di sebar.

Tabel IV.5
Persentase jawaban variabel Kinerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	1	1,8%	1	1,8%	36	64,3%	18	32,1%	56	100
P2	-	-	1	1,8%	-	-	35	62,5%	20	35,7%	56	100
P3	-	-	1	1,8%	-	-	30	53,6%	25	44,6%	56	100
P4	-	-	-	-	1	1,8%	27	48,2%	28	50,0%	56	100
P5	-	-	-	-	1	1,8%	38	67,9%	17	30,4%	56	100
P6	-	-	-	-	1	1,8%	35	62,5%	20	35,7%	56	100
P7	-	-	-	-	1	1,8%	36	64,3%	19	33,9%	56	100
P8	-	-	-	-	1	1,8%	36	64,3%	19	33,9%	56	100
P9	-	-	-	-	3	5,4%	34	60,7%	19	33,9%	56	100
P10	-	-	-	-	2	3,6%	34	60,7%	20	35,7%	56	100
P11	-	-	-	-	3	5,4%	36	64,3%	17	30,4%	56	100
P12	-	-	-	-	7	12,5%	30	53,6%	19	33,9%	56	100
P13	-	-	-	-	3	5,4%	29	51,8%	24	42,9%	56	100
P14	-	-	-	-			32	57,1%	24	42,9%	56	100
P15	-	-	-	-	1	1,8%	32	57,1%	23	41,1%	56	100

P16	-	-	-	-	1	1,8%	33	58,9%	22	39,3%	56	100
------------	---	---	---	---	---	------	----	-------	----	-------	----	-----

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya dapat bertahan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan) 1 responden (1,8%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 36 responden (64,3%) menjawab setuju, 18 responden (32,1%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor) 1 responden (1,8%) menjawab tidak setuju, 35 responden (62,5%) menjawab setuju, 20 responden (35,7%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan) 1 responden (1,8%) menjawab tidak setuju, 30 responden (53,6%) menjawab setuju, 25 responden (44,6%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 27 responden (48,2%) menjawab setuju, 28 responden (50,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan) 1 responden (1,8%) menjawab sangat tidak setuju, 38 responden (67,9%) menjawab setuju, 17 responden (30,4%) menjawab sangat setuju.

6. Pada butir pernyataan 6 (Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 35 responden (62,5%) menjawab setuju, 20 responden (35,7%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 36 responden (64,3%) menjawab setuju, 19 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya mampu mengikuti aturan yang di berikan oleh pihak kantor) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 36 responden (64,3%) menjawab setuju, 19 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa melakukan kecurangan) 3 responden (5,4%) menjawab kurang setuju, 34 responden (60,7%) menjawab setuju, 19 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang didalam melakukan pekerjaan) 2 responden (3,6%) menjawab kurang setuju, 34 responden (60,7%) menjawab setuju, 20 responden (35,7%) menjawab sangat setuju.
11. Pada butir pernyataan 11 (Saya selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan) 3 responden (5,4%) menjawab kurang setuju, 36 responden (64,3%) menjawab setuju, 17 responden (30,4%) menjawab sangat setuju.

12. Pada butir pernyataan 12 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain) 7 responden (12,5%) menjawab kurang setuju, 30 responden (53,6%) menjawab setuju, 19 responden (33,9%) menjawab sangat setuju.
13. Pada butir pernyataan 13 (Saya mampu mengambil keputusan tanpa menunggu perintah dari atasan) 3 responden (5,4%) menjawab kurang setuju, 29 responden (51,8%) menjawab setuju, 24 responden (42,9%) menjawab sangat setuju.
14. Pada butir pernyataan 14 (Saya mampu melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok) 32 responden (57,1%) menjawab setuju, 24 responden (42,9%) menjawab sangat setuju.
15. Pada butir pernyataan 15 (Saya mampu mengatur pegawai lain dalam melakukan pekerjaan) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 32 responden (57,1%) menjawab setuju, 23 responden (41,1%) menjawab sangat setuju.
16. Pada butir pernyataan 16 (Saya mampu bersikap tegas dalam memerintah pegawai lain dalam melakukan pekerjaan) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 33 responden (58,9%) menjawab setuju, 22 responden (39,3%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.6

Persentase jawaban variabel Komitmen organisasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	-	-	44	78,6%	12	21,4%	56	100
P2	-	-	-	-	-	-	42	75,0%	12	21,4%	56	100

P3	-	-	-	-	-	-	44	78,6%	12	21,4%	56	100
P4	-	-	-	-	-	-	43	76,8%	13	23,2%	56	100
P5	-	-	-	-	-	-	42	75,0%	14	25,0%	56	100
P6	-	-	-	-	1	1,8%	39	69,6%	16	28,6%	56	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya mampu memberikan sepenuhnya kemampuan dalam bekerja) 44 responden (78,6%) menjawab setuju, 12 responden (21,4%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh) 42 responden (75,0%) menjawab setuju, 14 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya akan bertahan dan mengabdikan sepenuhnya di instansi ini) 44 responden (78,6%) menjawab setuju, 12 responden (21,4%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya menjamin keseriusan dalam instansi ini) 43 responden (76,8%) menjawab setuju, 13 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya merasa yakin dan senang terhadap instansi ini) responden (75,0%) menjawab setuju, 14 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari instansi ini) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 39

responden (69,6%) menjawab setuju, 16 responden (28,6%) menjawab sangat setuju

Tabel IV.7
persentase jawaban responden variabel disiplin

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	1,8%	39	69,6%	16	28,6%	56	100
P2	-	-	-	-	1	1,8%	37	66,1%	18	32,1%	56	100
P3	-	-	-	-	1	1,8%	39	69,6%	16	28,6%	56	100
P4	-	-	-	-			39	69,6%	17	30,4%	56	100
P5	-	-	-	-	1	1,8%	39	69,6%	16	28,6%	56	100
P6	-	-	-	-			41	73,2%	15	26,8%	56	100
P7	-	-	-	-	1	1,8%	40	71,4%	15	26,8%	56	100
P8	-	-	-	-	2	3,6%	42	75,0%	12	21,4%	56	100
P9	-	-	3	5,4%	22	39,3%	26	46,4%	5	8,9%	56	100
P10	-	-	-	-	2	3,6%	36	64,3%	18	32,1%	56	100

penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu masuk kerja tepat waktu) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 39 responden (69,6%) menjawab setuju, 16 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya pulang dari kantor sesuai jam kantor) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 37 responden (66,1%) menjawab setuju, 18 responden (32,1%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 39 responden

- (69,6%) menjawab setuju, 16 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas) 39 responden (69,6%) menjawab setuju, 17 responden (30,4%) menjawab sangat setuju.
 5. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 39 responden (69,6%) menjawab setuju, 16 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
 6. Pada butir pernyataan 6 (Saya mentaati aturan dalam melaksanakan tugas) 41 responden (73,2%) menjawab setuju, 15 responden (26,8%) menjawab sangat setuju.
 7. Pada butir pernyataan 7 (Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan dalam bekerja) 1 responden (1,8%) menjawab kurang setuju, 40 responden (71,4%) menjawab setuju, 15 responden (26,8%) menjawab sangat setuju.
 8. Pada butir pernyataan 8 (Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk pada kinerja saya) 2 responden (3,6%) menjawab kurang setuju, 42 responden (75,0%) menjawab setuju, 12 responden (21,4%) menjawab sangat setuju.
 9. Pada butir pernyataan 9 (Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan) 3 responden (5,4%) menjawab tidak setuju, 22 responden (39,3%) menjawab kurang setuju, 26 responden (46,4%) menjawab setuju, 5 responden (8,9%) menjawab sangat setuju.

10. Pada butir pernyataan 10 (Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya) 2 responden (3,6%) menjawab kurang setuju, 36 responden (64,3%) menjawab setuju, 18 responden (32,1%) menjawab sangat setuju.

2. Analisis Regresi Linier berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.884	7.565		2.100	.041
Komitmen Organisasi	.561	.476	.206	2.178	.014
Disiplin Kerja	.934	.315	.518	2.964	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan diatas adalah :

$$Y=15.884+0,561+0,934+e$$

Penjelasannya Adalah :

Model persamaan diatas bermakna

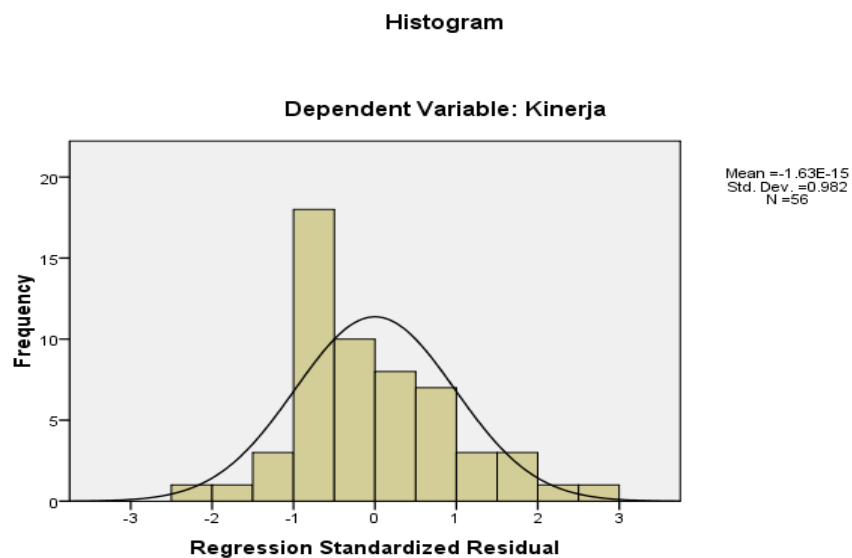
- a. Nilai konstanta sebesar = 15.472 menunjukkan variabel independen yaitu Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 15.472 %

- b. Nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0,561 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 5,61 %.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0,934 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan loyalitas konsumen sebesar 9,34 %.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

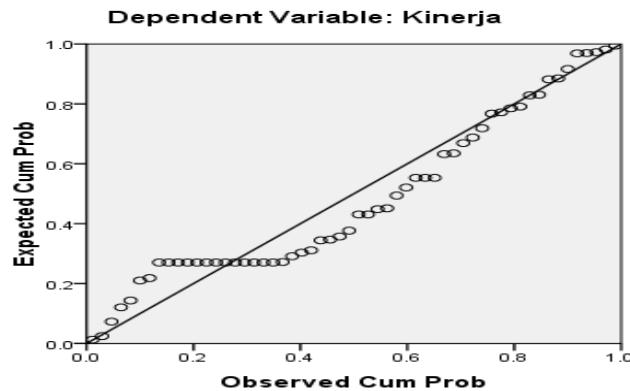
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik.



Gambar IV.1 Histogram Normalitas

Pada pendekatan Histogram data diatas berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2 Normalitas

Dari grafik, diatas penelitian ini berdistribusi normal karena titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Coefficients^a

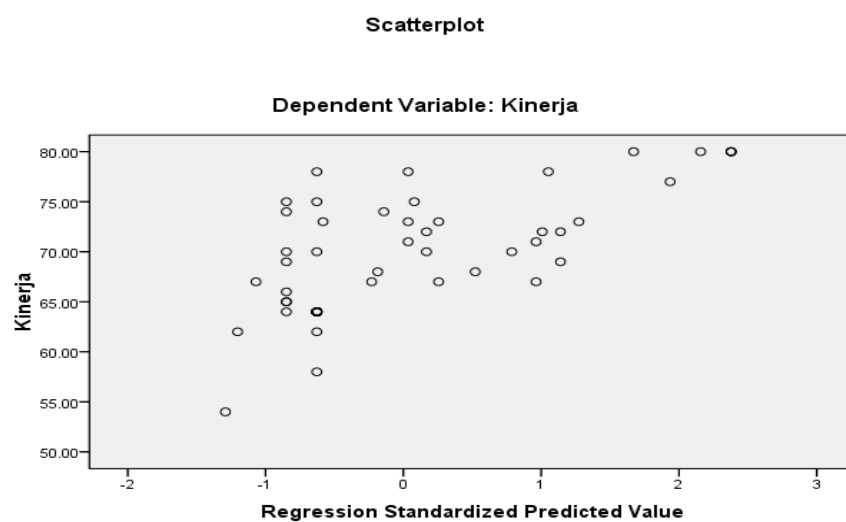
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	.317	3.153
Disiplin Kerja	.317	3.153

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai VIF untuk masing masing variabel adalah 3,153 belum melebihi 4/5 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas



Gambar IV.3 Scatterplot

Pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterodekasitas dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel IV.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.884	7.565		2.100	.041
Komitmen Organisasi	.561	.476	.206	2.178	.014
Disiplin Kerja	.934	.315	.518	2.964	.005

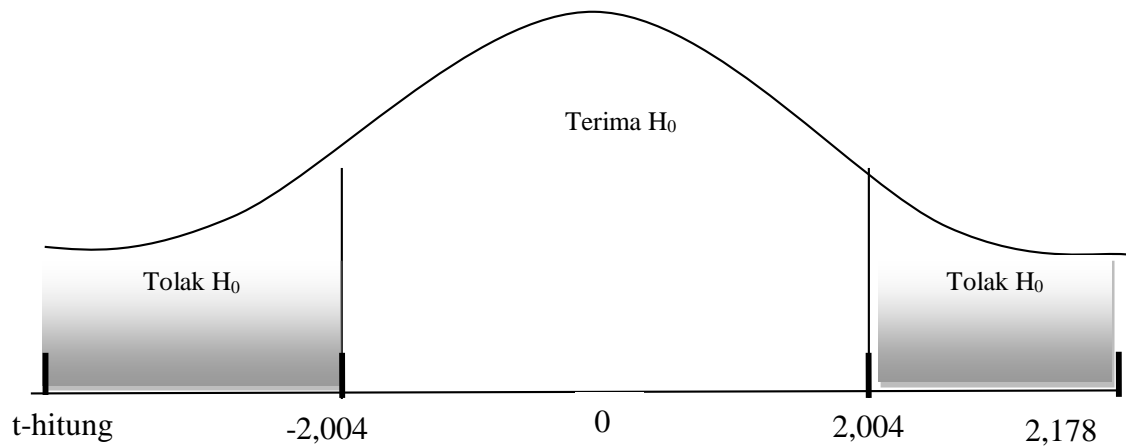
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji t dan nilai signifikannya, Dari tabel diatas terlihat nilai t hitung dan taraf signifikan untuk masing masing variabel bebas, untuk kriteria pengujian parsial 56 responden diketahui nilai df (n-2) dalam hal ini df (56-2) = 54 diperoleh nilai t tabel senilai 2,004 kriterianya adalah :

1. Ho: $\beta = 0$, artinya masing masing variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja
2. Ho : $\beta \neq 0$, artinya masing masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

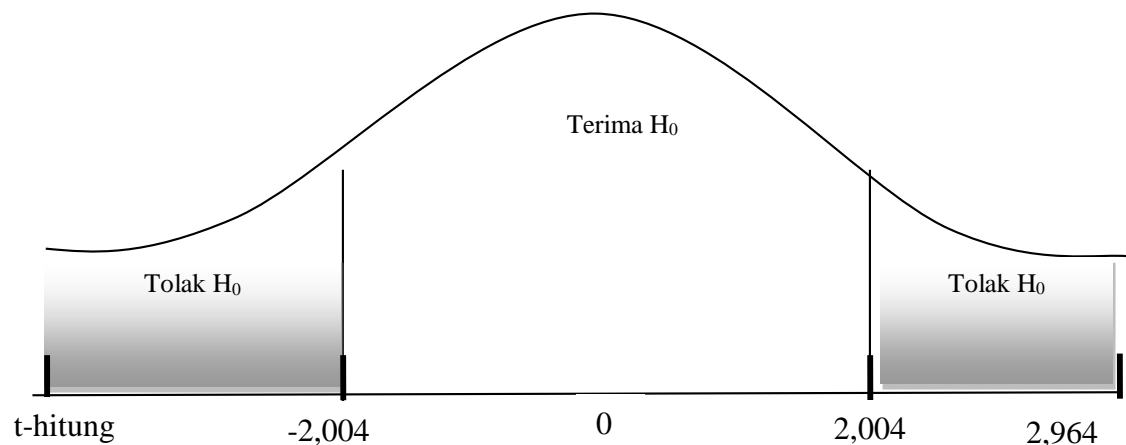
Penarikan hipotesis bisa dilihat dari :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya masing masing variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya masing masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X1

1. Dari tabel diatas terlihat t_{hitung} untuk variabel Komitmen organisasi adalah 2.178 , dalam hal ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.178 > 2,004$) artinya Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerjapegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, selanjutnya lihat pula taraf signifikan yang bernilai 0,014 dan taraf signifikan yang ditentukan adalah 0,05 , dalam penelitian ini $0,014 < 0,05$ artinya Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X2

2. Dari tabel diatas terlihat t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah 2.964, dalam hal ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.964 > 2,004$) artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, selanjutnya lihat pula taraf signifikan yang bernilai 0,005 dan taraf signifikan yang ditentukan adalah 0,05 , dalam penelitian ini $0,005 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel IV.11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982.791	2	491.395	25.137	.000 ^a
	Residual	1036.066	53	19.548		
	Total	2018.857	55			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

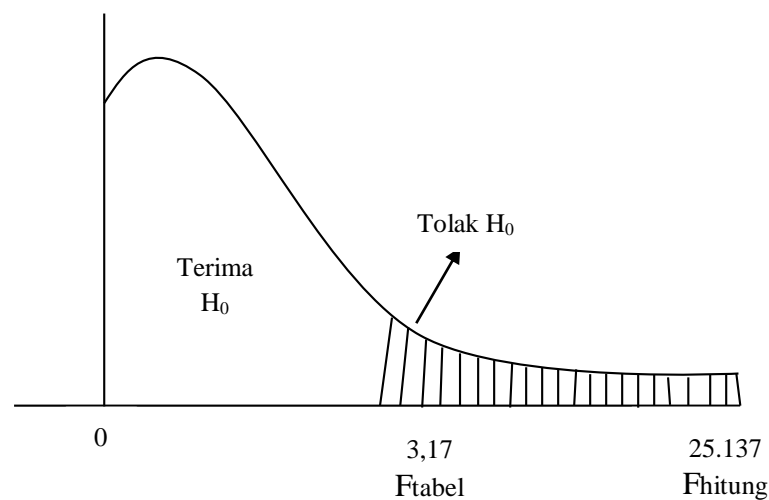
Dari tabel diatas terlihat nilai f_{hitung} yaitu 25.137, dan signifikannya adalah 0,000 , kriteria pengujiannya adalah :

$H_0: \beta = 0$, artinya komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya artinya komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis ke 3

Bedasarkan tabel diatas terlihat nilai f hitung adalah 25.137 untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($56-2 = 54$) diperoleh nilai f hitung = 3,17 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.137 > 3,17$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Selanjutnya lihat pula nilai sig yaitu 0,000, sedangkan taraf signifikan yang di tentukan adalah 0,05, dalam penelitian ini $0,006 < 0,05$ artinya komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT . Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

5. Koefisien Determinasi

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.467	4.42136

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Nilai *R Square* sebesar 0,487 berarti 48,7 % faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 51,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Pembahasan

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.178 > 2,004$) artinya, selanjutnya lihat pula taraf signifikan $0,014 < 0,05$ artinya Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
2. Dari disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.964 > 2,004$) artinya selanjutnya lihat pula taraf signifikan $0,005 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Langkat, dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.137 > 3,17$) maka H_0 ditolak. Selanjutnya lihat pula nilai sig yaitu 0,000, sedangkan taraf signifikan yang ditentukan adalah 0,05, dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$ artinya komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, lalu Nilai *R Square* sebesar 0,487 berarti 48,7 % faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 51,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.178 > 2,004$) dan taraf signifikan $0,014 < 0,05$
2. Dari disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.964 > 2,004$) dan taraf signifikan $0,005 < 0,05$
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.137 > 3,17$) dan sig $0,000 < 0,05$, lalu Nilai *R Square* sebesar 0, 487 berarti 48,7 % faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 51,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

1. Perlunya perusahaan memberikan kepada pegawai pelatihan untuk lebih mempertanggung jawabkan pekerjaannya, karena dari hasil angket yang disebar sebagian responden masih belum merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2. kepada peneliti berikutnya untuk meneliti judul lain yang lebih sesuai karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kemajuan karyawan, peneliti selanjutnya bisa mengambil judul mengenai produktivitas dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi 1. Medan : Madenatera
- Arda, Mutia (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18 (1), 45-60
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, (2013), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia: Review of Business and Economic Studies*. 9 (2), 191-200
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PrenadaMedia Group
- Darmadi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi”, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Fattah, Hussein (2017), *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Elmatera (Anggota IKAPI)
- Harlie, M, (2012), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, STIA Tabalong Kalimantan Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (4), 860-867
- Hartatik, Indah Puji (2018), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jakarta : Laksana
- Hidayat, Zainul & Muchamad Taufiq, (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2 (1), 79-97.
- Jufrizen, (2018), Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *The National Conference on Management and Business*, 2018, 405-424

- Jufrizen, (2015), Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15 (1)
- Kasmir, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Cetakan ke 4), Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Larasati, Sri (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cetakan ke 11), Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana, (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), *(JAB) 34 (1)*, 38-46.
- Pane, Sri Gustina, Fatmawati, (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2 (3), 67-79.
- Respatiningsih, Ida, Frans Sudirjo, (2015), Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang), *e-jurnal Serat Acitya*, 4 (3), 56-68
- Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka,
- Samsudin, Sadili (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan ke 3), Bandung : CV Pustaka Setia
- Sapitri, Ranty (2016), Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, *Jurnal Online Mahasiswa*, 3 (2), 1-9.
- Shaleh, Mahadin (2018), *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar : Aksara Timur
- Sidanti, Heny (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, 9 (1), 44-53.

- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Administrasi*, (Cetakan ke 19), Bandung : Alfabeta
- Supomo, R, Eti Nurhayati, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa Umum*, Bandung : Yrama Widya
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan ke 8), Jakarta : PrenadaMedia Group
- Syafrina, Nova (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, *Riau Economic and Business Review*, 8 (4), 2-12.
- Tobing, Diana Sulianti K.L, (2009), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (1), 31-37.
- Triyaningsih, SL (2014), Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, *Neliti*, 1. (2), 31-38.
- Utaminingsih, Alifiulahtin (2014), *Perilaku Organisasi*, Malang : UB Press
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif, (2018), *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Cetakan ke 2), Makassar : CV Nas Media Pustaka

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan.....H
17 September 2018 M

Medan.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AHMAD KHOLIDY
NPM : 1505160644
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : Fi Manajemen Malam
Alamat : Jl. H. Agus Salim Sebat

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Muhammed Aripdisetujui Prodi : (.....) 

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh komitmen organisasi dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

" Pengaruh Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Laykat "

Medan.....20....

Dosen Pembimbing

(Muhammed Arip SE., MM.,)

Peneliti/Mahasiswa

(AHMAD KHOLIDY)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

(Jasman Syarifuddin SE., M.Si)

diadakan Pada Tanggal : 16 Januari 2019

Agenda : 1

Pen :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.

Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AHMAD KHOUDI
NPM : 1905160644
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti namalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : AHMAD KHOLIDI
N.P.M : 1505160644
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
17 Jan 2019	Diskusi tempat riset		
17 Jan 2019	Cari literatur mengenai masalah		
17 Jan 2019	Acc judul lanjut pambaca		
17 Jan 2019	Perbaikan kuloran		
17 Jan 2019	Langkapi data dan kutipan		
17 Jan 2019	Perbaiki pambaca		
17 Jan 2019	Acc keunwar proposal		

Medan, Januari 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



UMSU

Regul | Cerdas | Terpercaya

Sebab surat ini agar disebutkan
in tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 329/ TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 04 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AHMAD KHOLIDI
N P M : 1505160644
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat

Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ARIF,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **08 Desember 2019**
4. Revisi Judul.... *Pengaruh Komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Langkat*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 30 Rabiul Awwal 1440H
08 Desember 2018 M

Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu , 23 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : AHMAD KHOLIDI
N .P.M. : 1505160644
Tempat / Tgl.Lahir : Stabat, 11Oktober 1997
Alamat Rumah : H.Agus Salim
JudulProposal : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT**

Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	Coahri judul 1 Variabel kata Pengantar
Bab I	Kutipan Penelitian. latar belakang Penulisan Referensi; identifikasi Masalah
Bab II	kurang taon K. Konseptual Hal. 31 Hipotesis
Bab III	jarak spasi; Indikator
Lainnya	Pemilihan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan,Rabu , 23 Januari 2019

TIM SEMINAR

Petua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

MUHAMMAD ARIF, SE., MM.

Sekretaris

Dr. SUKRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

SUSI HANDAYAN, SE., MM.



, MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu , 23 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : AHMAD KHOLIDI
N .P.M. : 1505160644
Tempat / Tgl.Lahir : Stabat, 11 Oktober 1997
Alamat Rumah : H.Agus Salim
Judul Proposal : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LANGKAT**


Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **MUHAMMAD ARIF, SE., MM.**

Medan, Rabu , 23 Januari 2019

TIM SEMINAR


Ketua


JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris


DR. JUFRIZEN, SE., M.Si.

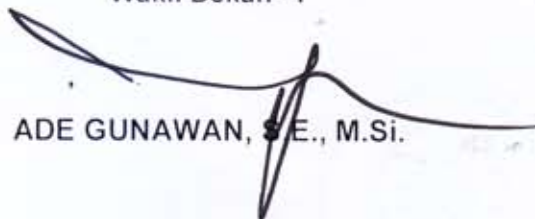
Pembimbing


MUHAMMAD ARIF, SE., MM.

Pembanding


SUSI HANDAYANI, SE., MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, SE., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sebuah surat ini agar disebarkan
ke seluruhnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 764/II.3-AU/UMSU-05/F/2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 26 Rabiul Awwal 1440 H
04 Desember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
DINAS KETENAGAKERJAAN KAB.LANGKAT
Jl.Diponegoro Stabat
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : AHMAD KHOLIDI
Npm : 1505160644
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul :

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan
HANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan Diponegoro No. 07 Stabat Kode Pos 20814
Telepon: (061) 8910557 Fax: (061) 8910557 Email: disnakerlangkat@ymail.com
Website: langkatkab.go.id

Stabat, 10 Januari 2019

Nomor : 020- 043 .1/Disnaker/2019
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah SUMUT
di -

T e m p a t

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 7641/IL.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 04 Desember 2018 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas pada Dasarnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat **tidak keberatan** menerima mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Praktek Kerja / Magang selama ± 78 Hari Kerja sebanyak 2 (Dua) orang a/n. **T. Rizky Syahbana** dan **Ahmad Kholidi** jurusan Manajemen dengan mengikuti peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN LANGKAT



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1130 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 22 Jumadil Akhir 1440 H
27 Februari 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
DINAS KETENAGAKERJAAN KAB.LANGKAT
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **AHMAD KHOLIDI**
N P M : **1505160644**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan 

ILVA NURI, SE., MM., M.Si.



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan Diponegoro No. 07 Stabat Kode Pos 20814
Telepon: (061) 8910557 Fax: (061) 8910557 Email: disnakerlangkat@ymail.com
Website: langkatkab.go.id

Stabat, 13 Maret 2019

or : 020- 300 .1/Disnaker/2019
: Penting
piran : -
ial : Izin Menyelesaikan Riset.

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah SUMUT
di -

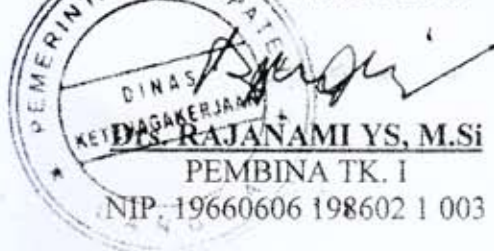
T e m p a t

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1130/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 27 Februari 2019 perihal Menyelesaikan Riset.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas pada Dasarnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat **tidak keberatan** menerima mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara a/n. **Ahmad Kholidi** jurusan Manajemen untuk melanjutkan penyusunan / penulisan Skripsi dengan judul "Pengaruh dan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat" dengan mengikuti peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN LANGKAT



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: Ahmad Kholidi
Tempat / tanggal lahir	: Stabat, 11 Oktober 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Status	: Belum Menikah
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. H. Agus Salim Stabat
Telp / Hp	: 081269556141

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun	Institusi
2003 - 2009	SDN NEGERI 050656 Stabat
2009 - 2012	MTS NEGERI 1 Stabat
2012 - 2015	SMA SWASTA PERSIAPAN Stabat

Hormat saya,

(Ahmad Kholidi)